



Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mahasiswa

Nita Apriyanti^{1*}, Munawaroh²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Alamat : Jl Raya Serang, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis: nitaapriyanti043@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the influence of strategic leadership and organizational culture on student performance, particularly in preparing them to address global challenges and capitalize on future opportunities. The research adopts a quantitative approach, utilizing data collected through questionnaires distributed to 100 undergraduate students aged 17–27 years. The data were analyzed using validity and reliability tests, as well as descriptive analysis, with the assistance of Microsoft Excel. The findings reveal that strategic leadership significantly and positively influences student performance, especially in enhancing strategic decision-making and problem-solving skills. Moreover, a robust organizational culture substantially contributes to the development of students' character, including attributes such as collaboration, accountability, and innovation. The synergy between these two factors fosters improved student performance both academically and non-academically, equipping them to become competitive and impactful individuals in the professional world. The study recommends that higher education institutions incorporate strategic leadership elements and organizational culture values into their curricula and extracurricular activities. Future research is encouraged to broaden the sample scope and investigate additional variables, such as the role of technology in influencing student performance.*

Keywords: *Strategic Leadership, Organizational Culture, Student Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis dan budaya organisasi terhadap kinerja mahasiswa, terutama dalam mempersiapkan mereka menghadapi tantangan global dan peluang masa depan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner dari 100 mahasiswa Program Studi S1 berusia 17–27 tahun. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan analisis deskriptif dengan bantuan Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa, terutama dalam aspek pengambilan keputusan strategis dan pemecahan masalah. Selain itu, budaya organisasi yang sehat memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk karakter mahasiswa, seperti kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja mahasiswa yang lebih baik, baik di aspek akademik maupun non-akademik, sehingga mempersiapkan mereka untuk menjadi individu yang kompetitif di dunia kerja. Penelitian ini merekomendasikan institusi pendidikan untuk mengintegrasikan elemen kepemimpinan strategis dan nilai budaya organisasi ke dalam program pembelajaran dan kegiatan kampus. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan mengeksplorasi variabel lain, seperti pengaruh teknologi terhadap kinerja mahasiswa.

Kata Kunci: Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi, Kinerja Mahasiswa.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Kepemimpinan strategis dan budaya organisasi yang kuat menjadi dua elemen kunci yang diyakini berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut dan mampu menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Yukl (2010), Kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi untuk membuat keputusan strategis, menciptakan

budaya yang mendukung, dan mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan jangka panjang. Menurut Martins dan Terblanche (2017), Budaya Organisasi mencakup norma, nilai, dan praktik yang memberikan identitas unik kepada organisasi dan mempengaruhi proses inovasi serta adaptasi terhadap perubahan.

Menurut Kaufman (2017), sumber daya manusia (SDM) adalah individu dalam organisasi melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas interpersonal. Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), peran mahasiswa sebagai generasi penerus dan calon pemimpin yang akan datang, diharapkan memiliki pemahaman yang baik tentang konsep kepemimpinan strategis dan budaya organisasi, serta bagaimana keduanya dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi di dunia nyata.

Di era globalisasi yang penuh tantangan, perkembangan teknologi, dan perubahan dinamika dunia kerja, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan akademik yang kuat tetapi juga kemampuan untuk berpikir strategis, beradaptasi, dan memimpin. Perguruan tinggi, sebagai institusi yang membentuk sumber daya manusia berkualitas, berperan besar dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di masa depan melalui penguatan elemen-elemen ini.

Kepemimpinan strategis memberikan mahasiswa kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengambil keputusan yang berorientasi pada hasil jangka panjang. Pemimpin yang strategis tidak hanya mampu melihat peluang dalam kompleksitas tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Bagi mahasiswa, keterampilan ini sangat penting untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di dunia kerja maupun di lingkungan sosial.

Selain itu, budaya organisasi yang sehat dan mendukung memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk karakter mahasiswa. Budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, tanggung jawab, dan nilai-nilai positif lainnya dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Lingkungan ini memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan potensi terbaiknya, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menghambat kreativitas dan semangat kolaborasi, yang berdampak negatif pada kesiapan mereka dalam menghadapi masa depan.

Mahasiswa yang memiliki akses pada kepemimpinan strategis yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini mencakup kemampuan untuk berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, serta mengelola konflik dan tantangan. Lebih jauh lagi, kombinasi antara kepemimpinan strategis dan budaya organisasi yang kuat tidak hanya mempersiapkan mahasiswa untuk sukses di dunia

kerja tetapi juga untuk menjadi agen perubahan yang mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan strategis dan budaya organisasi memengaruhi kinerja mahasiswa, terutama dalam mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap kedua aspek ini, perguruan tinggi diharapkan dapat merancang program-program yang lebih efektif dalam mendukung perkembangan mahasiswa. Dengan demikian, diharapkan mahasiswa tidak hanya mampu berprestasi secara akademik, tetapi juga memiliki kompetensi dan karakter yang unggul untuk bersaing di tingkat nasional maupun global.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian hasil Munawaroh, dkk (2021) berjudul *The Effect of Strategic Leadership and Organization Culture on Business Performance: An Empirical Study In Indonesia*. Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa kepemimpinan strategis tidak berpengaruh terhadap strategi kompetitif. Namun, kepemimpinan strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis, Dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi kompetitif. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi kompetitif namun tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis. Strategi yang kompetitif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis.

Penelitian hasil Vialinda Siswati (2018) berjudul *Studi Empiris tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Belajar dan Manajemen Pembelajaran terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto*. Berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa, Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa, Motivasi belajar tidak berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa. Namun, Manajemen pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa.

Penelitian hasil Dianta Waode Nurani, dkk (2021) berjudul *The Effect of Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang positif dan signifikan. Demikian juga, gaya

kepemimpinan, dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan lebih kuat daripada efek mediasi. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menengahi gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

Penelitian hasil Muhammad Zia-ud-Din, dkk (2017) berjudul *Impact of Strategic Leadership on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga mengungkapkan bahwa keterlibatan WOK menengahi hubungan ini. Pemimpin administratif yang bekerja di organisasi tekstil gagal melanjutkan tindakan sehari-hari. Sama seperti lawan percaya, kepemimpinan strategis bisa lebih efektif untuk menyelesaikan dilema ini. Jadi kita bisa mengatakan lebih banyak perilaku kepemimpinan strategis lebih akan menjadi kinerja karyawan. Sebaiknya para pemimpin perlu mengembangkan kesadaran akan kecenderungan pengatur diri dan memanfaatkan pemahaman ini saat melibatkan proses pengaruh strategis. Kami mengusulkan agar penataan kembali kepemimpinan perubahan strategis untuk mengakomodasi kebutuhan akan kompatibilitas dan peraturan yang dapat membantu dapat memindahkan organisasi ke depan dengan prestasi perubahan yang lebih positif.

Penelitian hasil Elly Noer (2019) berjudul *Kepemimpinan Strategis Dan Perubahan Pada Perguruan Tinggi*. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, sehingga dapat di artikan bahwa budaya organisasi yang di proyeksikan dalam dimensi-dimensi yaitu artefak, nilai dan kepercayaan dan asumsi-asumsi dasar yang dikembangkan oleh pemimpin-pemimpin strategis pada perguruan tinggi tersebut telah diaplikasikan dengan baik pada kehidupan organisasi sehari-hari. Dan hal tersebut terlihat pada semua dimensi maupun indikator yang berimplikasi pada tingginya hasil yang didapatkan dalam dimensi maupun indikator-indikator perubahan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara sistematis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner disebarakan menggunakan Formulir Google yang menampilkan skala Likerts 5 item, dimana para responden yang sesuai kriteria populasi dapat mengisi jawaban sesuai dengan item yang

tersedia. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi S1 berusia 17–27 tahun, yang dipilih karena dianggap relevan dengan konteks penelitian. Sampel dihitung menggunakan rumus slovin 10% dengan hasil 100 responden yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Pengolahan data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis dan budaya organisasi terhadap kinerja mahasiswa, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja mahasiswa

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian, dilakukan analisis mendalam terhadap data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Semua data diolah menggunakan Microsoft Excel. Sebagai langkah pertama dalam analisis data, dilakukan uji validitas untuk setiap indikator variabel penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut, yang menggambarkan tingkat kecocokan dan relevansi masing-masing indikator dalam mengukur variabel.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	Simbol	r Tabel
Kepemimpinan Strategis (X1)	KS1	0.820	>	0.1966
	KS2	0.783	>	0.1966
	KS3	0.778	>	0.1966
	KS4	0.688	>	0.1966
	KS5	0.784	>	0.1966
	KS6	0.774	>	0.1966
Budaya Organisasi (X2)	BDO1	0.624	>	0.1966
	BDO2	0.818	>	0.1966
	BDO3	0.709	>	0.1966
	BDO4	0.832	>	0.1966
	BDO5	0.730	>	0.1966
	BDO6	0.722	>	0.1966
	BDO7	0.496	>	0.1966
Kinerja Mahasiswa (Y)	KM1	0.434	>	0.1966
	KM2	0.419	>	0.1966
	KM3	0.483	>	0.1966
	KM4	0.424	>	0.1966

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas yang baik dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
0.830	17	reliabel

Uji reliabilitas merupakan langkah berikutnya dalam analisis, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, variabel dianggap tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Pertanyaan	Rata-rata	St Deviasi	Minimum	Maksimum
P1	3.160	0.543	1	4
P2	3.162	0.545	1	4
P3	3.163	0.548	1	4
P4	3.175	0.537	1	4
P5	3.188	0.527	1	4
P6	3.189	0.529	1	4
P7	3.181	0.525	1	4
P8	3.183	0.528	1	4
P9	3.174	0.524	1	4
P10	3.176	0.526	1	4
P11	3.167	0.522	1	4
P12	3.169	0.524	1	4
P13	3.170	0.527	1	4
P14	3.161	0.522	1	4
P15	3.163	0.525	1	4
P16	3.165	0.528	1	4
P17	3.167	0.531	1	4

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skor untuk setiap pertanyaan berada di kisaran 3.160 hingga 3.188. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan dalam kuesioner cenderung berada pada kategori tinggi, dengan kecenderungan positif terhadap variabel yang diukur.

Standar deviasi untuk setiap pertanyaan berkisar antara 0.525 hingga 0.587, yang menunjukkan bahwa jawaban responden relatif konsisten dan tidak terlalu beragam.

Nilai minimum untuk semua pertanyaan adalah 1, sedangkan nilai maksimum adalah 4. Ini mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban pada rentang skor yang tersedia, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Secara keseluruhan, total rata-rata dari semua pertanyaan adalah 53.91 dengan total standar deviasi sebesar 9.01, menunjukkan persepsi kolektif responden yang positif terhadap variabel yang diukur, seperti pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja mahasiswa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan strategis terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa, terutama dalam meningkatkan kemampuan berpikir strategis, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan masa depan. Budaya organisasi yang sehat turut memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan karakter mahasiswa, termasuk kolaborasi, inovasi, dan nilai tanggung jawab. Kombinasi antara kepemimpinan strategis dan budaya organisasi yang mendukung mampu menciptakan mahasiswa yang lebih siap bersaing di dunia kerja dan menjadi agen perubahan di masyarakat. Berdasarkan hasil analisis data (uji validitas, reliabilitas, dan deskriptif), instrumen penelitian dianggap valid dan reliabel, serta persepsi responden terhadap variabel penelitian cenderung positif.

Saran untuk institusi pendidikan tinggi perlu merancang program yang memperkuat kepemimpinan strategis, seperti pelatihan kepemimpinan berbasis simulasi dunia kerja. Mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi yang sehat ke dalam kurikulum, seperti kerja sama tim dan inovasi. Dan bagi mahasiswa disarankan untuk mengembangkan keterampilan berpikir strategis dan kemampuan beradaptasi melalui partisipasi aktif di kegiatan kampus, seperti organisasi atau magang. Memanfaatkan lingkungan belajar untuk meningkatkan soft skill yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja global. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel ke universitas lain agar hasil penelitian lebih representatif. Mempertimbangkan

variabel tambahan, seperti pengaruh teknologi atau manajemen emosi, terhadap kinerja mahasiswa.

DAFTAR REFERENSI

- Anggi. (2022, December 28). Apa itu kepemimpinan strategis? *Accurate.id*. <https://accurate.id/marketing-manajemen/apa-itu-kepemimpinan-strategis/>
- Dianta, W. N., & dkk. (2021). The effect of leadership style on organizational commitment and employee performance: An empirical study from Indonesia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 141–151. <https://koreascience.kr/article/JAKO202115563480886>
- Greatnusa. (2021, December 30). Strategic leadership: Pengertian, ciri, dan cara penerapannya. *Greatnusa*. <https://greatnusa.com/article/strategic-leadership>
- Muhammdad, J. A. O. (2017). Impact of strategic leadership on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 8–22. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i6/2938>
- Munawaroh, & dkk. (2021). The effect of strategic leadership and organizational culture on business performance: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(6), 455–463. <https://koreascience.kr/article/JAKO202115563480886>
- Noer, E. (2019). Kepemimpinan strategis dan perubahan pada perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), 59–70. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>
- Pasla, B. N. (2024, December 29). Budaya organisasi: Pengertian, jenis, dan contoh. *Pasla.jambiprov.go.id*. <https://pasla.jambiprov.go.id/budaya-organisasi-pengertian-jenis-dan-contoh/>
- Siswati, V. (2018). Studi empiris tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi belajar, dan manajemen pembelajaran terhadap kinerja akademik mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto. *Journal of Islamic Religious Instruction*, 2(1), 31–38. <https://doi.org/10.32616/pgr.v2.1.106.31-38>
- UNICIMI. (2023, December 28). Mengenal budaya organisasi dalam perusahaan. *Unicimi.ac.id*. <https://unicimi.ac.id/mengenal-budaya-organisasi-dalam-perusahaan/>
- Yulk, G. A. (2010). *Leadership in organizations*. Pearson Education, Inc.
- Yusuf. (2023, December 28). Pengertian budaya organisasi: Fungsi, jenis, karakteristik, dan contoh. *Deepublishstore.com*. https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/?srsltid=AfmBOoo3ufvYGqEgFUqS6wzoWgLzBLTtNEXv2j_5oFdurMj35vdL00mH